



**CURRENT**  
**Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini**  
<https://current.ejournal.unri.ac.id>



## PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR : KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

**Utra Wahidi <sup>1</sup>, Hardi <sup>2</sup>, Devi Safitri <sup>3\*</sup>**

<sup>123</sup>*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru*

\*Email: [devisafitri@lecturer.unri.ac.id](mailto:devisafitri@lecturer.unri.ac.id)

### **Keywords**

*Independence, Leadership Style, Organizational Culture, Commitment to Organizational, Auditor Performance*

### **Articel Information**

*Received:  
2020-02-02  
Accepted:  
2020-03-23  
Available online:  
2020-07-18*

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of auditor independence on leadership style and organizational culture on auditor performance with organizational commitment as an mediating variable. The data collection method in this study uses the questionnaire method by taking 102 respondents in the Public Accountant Firm in Pekanbaru, Padang and Medan. Data analysis is performed through path analysis. The results of this study indicate that: 1) Auditor independence significantly influences organizational commitment, 2) Independence significantly influences auditor performance, 3) Organizational Commitment cannot be used as an intervening variable for the influence of Independence variable with Auditor Performance, 4) Organizational Commitment has a significant effect on performance auditor, 5) Leadership Style has a significant effect on Organizational Commitment, 6) Leadership Style has a significant effect on Auditor Performance, 7) Organizational Commitment is not able to be an mediating variable for the influence of Leadership Style variable on auditor performance, 8) organizational culture has a significant effect on Organizational Commitment, 9) organizational culture significantly influence Auditor Performance, 10) Organizational Commitment can be used as an mediating variable for the influence of organizational culture variables on auditor performance*

## **PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan profesinya, seorang akuntan publik harus memiliki suatu peranan yang sama halnya dengan profesi lain di sebuah instansi, organisasi atau perusahaan. Mereka perlu menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan pengelolaan di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap jasa yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP). Jika kinerja auditor baik maka akan menghasilkan laporan keuangan yang wajar dan sesuai dengan SAK, sehingga informasi yang diperoleh masyarakat memang benar dan bisa dipertanggungjawabkan. Beberapa gambaran kasus yang terjadi pada KAP Tarmizi Achmad



dalam penghitungan kerugian negara terkait kasus korupsi pengadaan mobil operasional dinas di Bank Sumut yang dinilai keliru. Kemudian pernah juga terjadi pada KAP Hasnil M Yasin & Rekan, yang sudah ditetapkan menjadi buron (Daftar Pencarian Orang) sejak awal tahun 2018. Hasnil selama buron diketahui menjalani profesinya sebagai tenaga pengajar, di Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ). Tak tanggung-tanggung Hasnil melakoni rekayasa atau korupsi pajak di dua kabupaten, Simalungun dan Langkat. Terjerat perkara penghitungan kelebihan pembayaran pajak penghasilan PNS di Setda Langka, dan divonis 6 tahun penjara atas perbuatannya (dikutip dari medan.com, 2018).

Menurut Agustina (2009) menyatakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: a) kualitas kerja, mutu penyelesaian dengan bekerja berdasarkan pada seluruh dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; b) kuantitas kerja, jumlah hasil yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; dan c) ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia. Menurut Mulyadi (2014: 26), independensi adalah sikap yang bebas dari pengaruh, tidak tergantung pada orang lain, tidak akan dikendalikan oleh pihak lain. Independensi bisa diartikan sebuah kejujuran yang dimiliki seorang auditor dalam membuat pertimbangan terhadap pendapatnya sehingga hasil yang di temukan memang sesuai dengan fakta yang ada tanpa dipengaruhi oleh pihak manapun. Menurut Arifah (2012) bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Adnyasuari dan Budiarta (2018) serta Istiarini (2018) menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Pamilih (2014) dan Effendi (2019); Widhi dan Setyawati (2015) menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Variabel selanjutnya ialah gaya kepemimpinan. Menurut Soekanto (2009:250) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya sehingga orang-orang tersebut melakukan hal yang sesuai dengan harapan pemimpin tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Safitri (2014), Sari dan Budiarta (2016), Andini *et al* (2019) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widhi dan Erma (2015) bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.



Variabel selanjutnya ialah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2012:80) budaya organisasi sebuah prinsip, nilai dan tradisi yang diterapkan oleh para anggota organisasi dalam melaksanakan kerja dan tindakan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja ini karena dengan budaya organisasi yang baik maka perilaku organisasi akan menjiwai pekerjaannya sehingga bisa menyelesaikan segala aspek permasalahan dengan memberikan solusi untuk kemajuan organisasi sehingga akan terdapat perbedaan dan keunggulan dengan organisasi lainnya. Menurut Prabayanthi dan Widhiyan (2018), budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor, dikuatkan lagi dengan penelitian Rusmita dan Badera (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Terbentuknya sikap independensi untuk masing-masing auditor, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di Kantor Akuntansi Publik dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Peningkatan kinerja ini, apabila disertai dengan suatu komitmen yang tertanam pada diri auditor maka dapat memberikan hasil yang terbaik secara tidak langsung kepada organisasi tempat dia bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tidak menunjukkan hasil yang konsisten maka penelitian ini menggunakan variabel mediasi untuk menjelaskan hubungan antara independensi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Menurut Mangkunegara (2012:176) Komitmen organisasi adalah perasaan menjadi bagian organisasi. Auditor yang komitmen terhadap organisasi tentunya akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, loyal, berusaha meningkatkan prestasi kerja serta akan tetap membela organisasinya untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Terbentuknya sikap independensi setiap auditor, mempunyai gaya kepemimpinan yang baik terhadap organisasinya, serta memiliki budaya atau kebiasaan yang baik dalam setiap aktivitas di kantor akuntan publik, maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja seorang auditor. Peningkatan kinerja ini, apabila disertai dengan suatu komitmen yang tertanam pada diri auditor maka dapat memberikan hasil yang terbaik secara tidak langsung kepada organisasi tempat dia bekerja.

Menurut Penelitian Baihaqi (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Koefisien komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang memediasi hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amandani dan Wirakusuma (2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan



signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dari nilai koefisien pengaruh tidak langsungnya.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut, Peneliti ingin membuktikan secara empiris, apakah terdapat pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016:39).

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Komitmen Organisasi***

Sikap independensi ini mencerminkan sikap tidak bertentangan, tidak dapat dikendalikan, tidak memihak terhadap siapa pun atau bisa diartikan sebagai sikap jujur dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan. Seorang auditor dapat dikatakan memiliki sikap komitmen terhadap organisasinya jika ia merasa terlibat secara keseluruhan dan berkontribusi langsung dalam proses berjalannya organisasi tersebut (Mulyadi, 2014). Seorang auditor dapat dikatakan memiliki sikap komitmen terhadap organisasinya jika ia merasa terlibat secara keseluruhan dan berkontribusi langsung dalam proses berjalannya organisasi tersebut. Auditor yang memiliki sikap independensi yang tinggi dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan maka diindikasikan akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap sikap masing-masing auditor untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Safitri 2014). Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja telah pernah dilakukan oleh Safitri (2014) menyatakan independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi independensinya maka akan memberikan sifat komitmen terhadap organisasinya. Sehingga dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Pengaruh independensi auditor berpengaruh terhadap komitmen organisasi.**

### ***Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor***

Seseorang auditor yang memiliki sikap indenpendensi yang tinggi maka akan memberikan hasil kinerja yang baik dan jujur sesuai kondisi yang ada. Namun seorang auditor yang memiliki sikap indenpendensi yang rendah maka diindikasikan memberikan hasil kinerja



yang rendah pula dikarenakan masih terpengaruh dari pihak luar dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan (Safitri, 2014). Menurut Arifah (2012) bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor semakin tinggi. Sikap jujur, tidak memihak, tidak bertentangan dan tidak dikendalikan orang lain atau memiliki sikap independensi yang tinggi dalam melakukan fungsi pemeriksaan maka diindikasikan dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing auditor dan sebaliknya. Hal di dukung oleh penelitian sari dan Budiarta (2016), menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

## **H2: Independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor.**

### ***Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor***

Seorang akuntan publik membutuhkan sikap independensi dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor. Sikap independensi ini berarti bahwa auditor tidak dapat dipengaruhi oleh pihak luar dalam memberikan opini terhadap kliennya. Auditor yang memiliki sikap independensi akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana dengan adanya komitmen tersebut berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh auditor. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan dari auditor akan nilai-nilai organisasinya. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai organisasional yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja serta memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi (Malik dan Nasaruddin, 2018). Sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Sapariyah (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasi mampu menjadi variabel mediasi dari pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor.

## **H3: Komitmen organisasi memediasi pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor.**

### ***Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor***

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan dari auditor akan nilai-nilai organisasinya. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai organisasional yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja serta memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi (Malik dan Nasaruddin, 2018). Menurut Baihaqi (2010) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja



suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Magda (2012), Prabayanthi dan Widhiyani (2018), Wulandari dan Suputra (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### **H4: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.**

##### ***Gaya Kepemimpinan Auditor Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi***

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi mereka (Safitri, 2014). Menurut hasil penelitian Mohamad (2012) bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan juga kepuasan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Baihaqi (2010), menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### **H5: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi**

##### ***Gaya Kepemimpinan Auditor Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor***

Diindikasikan seorang pemimpin yang memiliki cara memimpin yang baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Semakin cakapnya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik (Safitri, 2014). Menurut Arifah (2012) pemimpin dapat menjadikan dirinya sebagai sarana untuk memberikan pengaruh dan menanamkan disiplin bekerja untuk seluruh anggota organisasi demi meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Pamilih (2014) serta Sari dan Budiarta (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

#### **H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor**



### ***Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Auditor Terhadap Kinerja Auditor***

Diindikasikan jika seorang pemimpin dalam mengambil peran kepemimpinannya dengan baik, dengan cara mengarahkan bawahannya dan memotivasi bawahannya, maka hal ini akan memberikan sebuah kekuatan bagi bawahannya untuk berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Sehingga jika komitmennya bagus secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Arifah (2012) Pemimpin dapat menjadikan dirinya sebagai sarana untuk memberikan pengaruh dan menanamkan disiplin bekerja untuk seluruh anggota organisasi demi meningkatkan kinerjanya. Hal ini di tambahkan lagi oleh penelitian Baihaqi (2010) mengatakan komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang positif (baik) akan memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja auditor dengan ditunjukkan dari cerminan sikap dan tindakan masing-masing auditor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Cerminan sikap dan tindakan tersebut berupa komitmen.

**H7: Komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor.**

### ***Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi***

Menurut Wardiah (2016:196) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Menurut Usmany, Hamid dan Utami (2016) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik budaya suatu organisasi maka nilai yang diterapkan dalam organisasi tersebut juga baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan Putra (2018) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

**H8: Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.**

### ***Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor***

Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Menurut Wardiah (2016:196) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Menurut Prabayanthi dan Widhiyan (2018), budaya organisasi





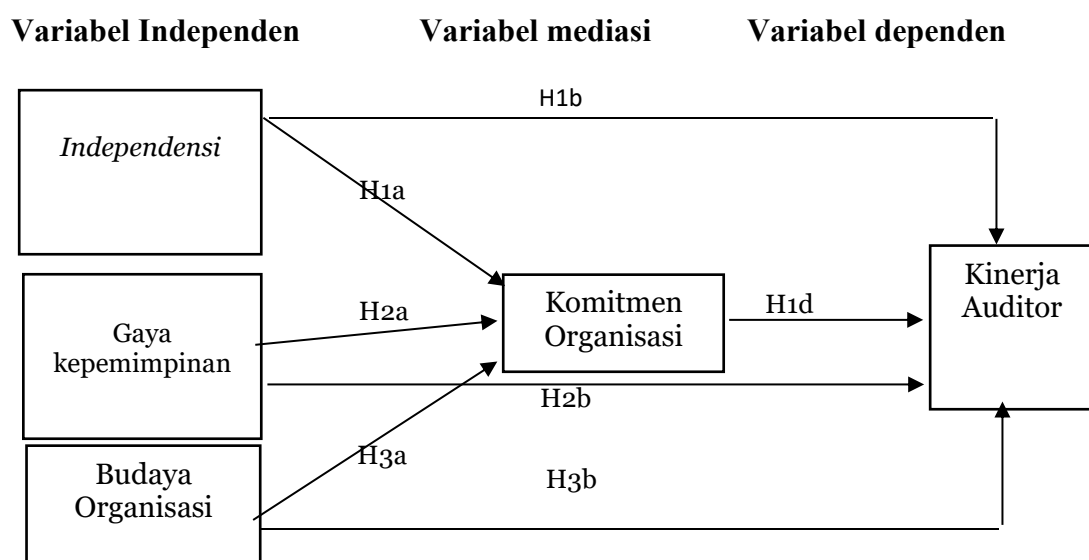
dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Budiarta (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

**H<sub>9</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.**

***Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor***

Budaya organisasi adalah kebiasaan, nilai-nilai serta keyakinan yang dilakukan oleh seluruh perangkat yang tergabung dalam organisasi tersebut, diindikasikan jika budaya ini dilakukan dengan baik maka akan menunjukkan komitmen dalam organisasi tersebut. Jika seluruh perangkat organisasi berkomitmen dalam menjalani organisasinya maka secara tidak langsung bisa meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Pada bidang pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tertentu seperti pada profesi akuntan publik, pada dasarnya diperlukan beberapa jenis komitmen yang kompatibel, antara lain: komitmen organisasional dan komitmen profesional untuk mendapatkan kinerja setinggi-tingginya (Herman 2014).

**H<sub>10</sub>: Komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.**



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

*Sumber: Model dikembangkan untuk penelitian ini, 2019*





## METODE PENELITIAN

### *Populasi dan Sampel*

Populasi pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Riau, Sumatera Barat, dan Sumatera Utara dan sampel yang diambil peneliti adalah 102 responden.

### *Teknik Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dan metode kuesioner. Metode dokumentasi memperoleh data dari buku-buku referensi dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini sedangkan metode kuesioner menggunakan kuesioner yang diberikan secara pribadi dan dikirim melalui e-mail.

### *Pengukuran Variabel Operasional*

Kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Pamutri (2009) yaitu: 1) Kecakapan, 2) Ketepatan waktu, 3) Efisien, 4) Profesionalisme, 5) Kualitas audit, 6) Integritas, 7) Komplain klien. Variabel independensi auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Putri dan Saputra (2013) yaitu: 1), Independensi penyusunan program, 2), Independensi investigative 3), Independensi pelaporan. Variabel Gaya Kepemimpinan diukur dengan 2 (dua) indikator yang dikembangkan Malik (2016) yaitu: 1) *Consideration Structure* 2) *Initiating Structure*. Variabel Budaya Organisasi diukur dengan 7 indikator: 1). Inovasi dan Pengambilan Resiko 2). Perhatian kepada detail 3). Orientasi hasil 4). Orientasi orang 5). Orientasi Tim 6). Agresivitas 7). Kemantapan. Variabel Komitmen Organisasi ini diukur dengan 2 (dua) indikator yang dikembangkan Pamutri (2009) yaitu: a) Komitmen *affective*, b) Komitmen *continuance*.

### *Analisis Data*

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Uji Statistik Deskriptif*

Data penelitian ini diolah menggunakan perangkat lunak PLS, data statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai minimum, maksimum, mean (rata-rata), dan standar deviasi. Nilai minimum adalah nilai terkecil dari hasil pengamatan, nilai maksimum adalah nilai tertinggi dari hasil pengamatan, mean adalah rata-rata yang diperoleh dari hasil penjumlahan dari keseluruhan data dibagi dengan banyaknya data. Sedangkan standar deviasi adalah akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai data dengan rata-rata dibagi banyaknya data (Mutiara, 2013). Data statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Auditor	66	23.00	33.00	27.4545	2.44435
Komitmen Organisasi	66	32.00	50.00	37.8030	3.53975
Independensi	66	36.00	50.00	42.2424	2.77938
Gaya Kepemimpinan	66	20.00	2n7.00	23.0606	1.55790
Budaya Organisasi	66	23.00	34.00	27.8788	2.63418
Valid N (listwise)	66				

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019*

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *mean* kinerja auditor sebesar 27,4545 lebih besar dari standar deviasinya sebesar 2,44435 hal ini menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias dan itu berarti data mengenai kinerja auditor mengalami fluktuasi yang cukup besar. Begitu juga dengan data mengenai komitmen organisasi, independensi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Solvabilitas dan kebijakan dividen yang mana tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai *mean* variabel tersebut lebih besar dari standar deviasinya dengan rata-rata responden menjawab pertanyaan berkisaran antara 2-5 untuk skala likert 5 point.

### *Hasil Uji Statistik Inferensial*

Guna menguji hipotesis menggunakan SEM tersebut dilakukan langkah-langkah sebagai berikut. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

#### *Validitas Konvergen (Convergent Validity)*

Analisis convergent validity adalah analisis yang dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan  $> 0.7$ , namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2013:56), untuk penelitian tahap awal dari



pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Kemudian *convergent validity* dapat juga dengan melihat korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya, indikator dianggap valid jika memiliki AVE masing-masing harus bernilai di atas 0,5 (Chin, 1995). Berikut tabel 1.2 yang memperlihatkan nilai *outer loading* yang sudah dieleminasi dengan skala diatas 0.5, hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
***Outer Loading (Setelah Eliminasi)***

	BO	GK	IND	KA	KO
BO4	0.788778				
BO5	0.723771				
BO6	0.795956				
GK2		1.000000			
IND2			0.529745		
IND5			0.883245		
IND7			0.856030		
KA4				0.596164	
KA5				0.755815	
KA6				0.823829	
KO10					0.681204
KO6					0.887725
KO8					0.897875

*Sumber: Output Smart PLS, 2019*

Dari hasil pengolahan data yang telah dieliminasi kita dapat melihat nilai *Average Variance Extraced* (AVE) pada Tabel 3 berikut data *Average Variance Extraced* (AVE) setelah dilakukan eliminasi terhadap nilai *loading factor* yang dibawah 0.05.

**Tabel 3**  
***Average Variance Extracted (AVE)***  
***(Pasca Eliminasi)***

	AVE	Keterangan
BO	0.593187	Valid
GK	1.000000	Valid
IND	0.597846	Valid
KA	0.535121	Valid
KO	0.686091	Valid

*Sumber: Output Smart PLS, 2019*

Hasil perhitungan uji model outer model yang telah dilakukan eliminasi pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari masing-masing konstruk telah menunjukkan nilai AVE diatas 0.5, sehingga secara keseluruhan variabel sudah memenuhi *convergent validity*.



### *Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)*

*Discriminant validity* merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Hasilnya akan menunjukan nilai *loading factor* yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai loading variabel lainnya. Sehingga sudah memenuhi syarat *discriminant validity*. Hal ini dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Nilai Discriminant Validity**  
**(Cross Loading) Pasca Eliminasi**

	<b>BO</b>	<b>GK</b>	<b>IND</b>	<b>KA</b>	<b>KO</b>
<b>BO4</b>	<b>0.788778</b>	0.224024	0.046924	0.001100	0.189298
<b>BO5</b>	<b>0.723771</b>	0.194147	0.094989	0.030352	0.326297
<b>BO6</b>	<b>0.795956</b>	0.308755	0.344921	0.144777	0.363223
<b>GK2</b>	0.325089	<b>1.000000</b>	0.129260	0.259112	0.347008
<b>IND2</b>	0.242822	0.011583	<b>0.529745</b>	0.077099	0.073991
<b>IND5</b>	0.236046	0.201904	<b>0.883245</b>	0.494263	0.247932
<b>IND7</b>	0.179833	0.032795	<b>0.856030</b>	0.462416	0.292362
<b>KA4</b>	-0.075204	0.093644	0.362364	<b>0.596164</b>	-0.078545
<b>KA5</b>	0.154481	0.261487	0.364058	<b>0.755815</b>	0.430777
<b>KA6</b>	0.074825	0.185701	0.441832	<b>0.823829</b>	0.381405
<b>KO10</b>	0.229596	0.140803	0.224480	0.340329	<b>0.681204</b>
<b>KO6</b>	0.369347	0.362900	0.280948	0.357467	<b>0.887725</b>
<b>KO8</b>	0.397946	0.326633	0.240697	0.302930	<b>0.897875</b>

*Sumber: Output Smart PLS, 2019*

### *Composite Realibility*

*Composite realibility* adalah untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliable, maka nilai composite reliability harus  $> 0,7$  (Abdillah dan Hartono, 2015). Perhatikan Tabel dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Composite reliability (Pasca Eliminasi)**

	<b>Composite Reliability</b>	<b>Keterangan</b>
<b>BO</b>	0.813663	Reliabel
<b>GK</b>	1.000000	Reliabel
<b>IND</b>	0.810153	Reliabel
<b>KA</b>	0.772445	Reliabel
<b>KO</b>	0.865982	Reliabel

*Sumber: Output Smart PLS, 2019*

### *Pengujian Model Struktural (Inner Model)*

Setelah melakukan pengujian outer model tahap selanjutnya adalah Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi R-square dari model penelitian.



**Tabel 6**  
**R-Square**

	<b>R Square</b>
<b>KA</b>	0.384020
<b>KO</b>	0.255801

*Sumber: Output Smart PLS, 2019*

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu variabel Kinerja Auditor dipengaruhi oleh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan variabel Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh t Independensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.

### ***Pengujian Hipotesis (Bootsraping)***

Dalam hal ini dilakukan Metode bootstrap terhadap sampel. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS dapat dilihat pada *output result for inner weight* yang disajikan pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Result For Inner Weights**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>Standard Error (STERR)</b>	<b>T Statistics ( O/STERR )</b>
<b>BO -&gt; KA</b>	-0.189156	-0.183951	0.085531	0.085531	2.211549
<b>BO -&gt; KO</b>	0.284019	0.282766	0.080303	0.080303	3.536825
<b>GK -&gt; KA</b>	0.163076	0.163916	0.065897	0.065897	2.474717
<b>GK -&gt; KO</b>	0.228786	0.233992	0.081185	0.081185	2.818097
<b>IND -&gt; KA</b>	0.470609	0.473244	0.074365	0.074365	6.328402
<b>IND -&gt; KO</b>	0.200298	0.202970	0.074684	0.074684	2.681952
<b>KO -&gt; KA</b>	0.278661	0.282063	0.104412	0.104412	2.668843

*Sumber: Pengolahan data dengan Smart PLS, 2019*

## **PEMBAHASAN**

### ***Pengaruh Independensi Terhadap Komitmen Organisasi***

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa hubungan variabel Independensi (Ind) dengan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.200 dengan nilai  $t_{hitung} (2,682) > t_{tabel} (1,999)$  dengan (significance level= 5%). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis pertama (H1) **diterima**. Independensi didefinisikan adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi 2014: 26).



### ***Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor***

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa hubungan variabel independensi dengan kinerja auditor menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.470 dengan nilai  $t_{hitung}$  (6,328) >  $t_{tabel}$  (1,999) dengan (significance level= 5%). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis kedua (H2) **diterima**. Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda. Jika Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik dan bisa di percaya (Trisaningsih, 2007). Pada hubungannya dengan Kinerja Auditor, seorang auditor yang memiliki sikap independen tinggi dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada, sehingga Kinerja Auditor diharapkan semakin baik tanpa dipengaruhi oleh pihak manapun.

### ***Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor dimediasi oleh Komitmen Organisasi***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel Independensi dengan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.200 dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,682) >  $t_{tabel}$  (1,999). Pada Tabel yang sama menunjukkan variabel independensi dengan kinerja auditor menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 2,682 dengan nilai  $t_{hitung}$  (6,328) >  $t_{tabel}$  (1,999). Hal ini menunjukkan independensi terhadap kinerja auditor berpengaruh. Hasil pengujian tidak langsung Independensi terhadap Kinerja Auditor yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0.030 dengan nilai  $t_{hitung}$  (1,891) <  $t_{tabel}$  (1,999) (significance level= 5%). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak bisa memediasi antara hubungan independensi terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis ketiga (H3) **ditolak**.

Setelah dilakukan penelitian terdapat hal yang menarik. Dari hasil penelitian ini adalah bahwa seorang auditor yang independensi terhadap organisasinya tidak mempengaruhi kinerjanya. Hal ini terbukti bahwa komitmen organisasi tidak bisa di jadikan sebagai variabel interveving dalam hubungan antara independensi terhadap kinerja auditor. Kemungkinan auditor ini memiliki independensi yang rendah maka dia akan mudah terpengaruh dan mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam memepertimbangkan fakta yang dijumpai saat pemeriksaan dan dalam merumuskan serta menyatakan pendapatnya. Sehingga dengan memiliki sikap independensi yang rendah akan memberikan pengaruh atau dampak terhadap



komitmen masing masing auditor saat bekerja. Auditor yang memiliki sikap komitmen rendah saat bekerja akan menampakkan sikap yang kurang loyal dan kurang positif serta merasa keterlibatannya yang kurang pada proses berjalannya organisasi dan secara tidak langsung akan memberikan dampak negatif terhadap hasil kinerja auditor.

### ***Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor***

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.278 dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,669) >  $t_{tabel}$  (1,999) dengan (significance level= 5%). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis keempat (H4) **diterima**. Robbins (2012:56) Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan dari auditor akan nilai-nilai organisasinya. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai organisasional yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja serta memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi (Malik dan Nasaruddin, 2018). Komitmen dalam suatu organisasi dapat memberikan motivasi bagi auditor dalam menjalankan fungsi dan perannya secara maksimal. Dengan adanya dorongan tersebut diharapkan akan memberikan dampak peningkatan terhadap kinerja auditor tersebut. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor terhadap organisasi, maka kinerja auditor akan semakin baik.

### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.228 dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,818) >  $t_{tabel}$  (1,999) dengan (significance level= 5%). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis kelima (H5) **diterima**. Gaya Kepemimpinan itu merupakan seni yang digunakan untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada seluruh individu yang dipimpinnya, sehingga yang direncanakan dan ditargetkan akan di laksanakan oleh bawahanya dengan tanpa ada paksaan. Hal ini disebabkan oleh pemimpin yang bisa menanamkan rasa memiliki kepada karyawannya. Sehingga dengan adanya rasa memiliki tersebut maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi tersebut.





### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor***

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.163 dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,474) >  $t_{tabel}$  (1,999) dengan (significance level= 5%). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis keenam (H6) **diterima**. Seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin yang baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Semakin cakapnya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik (Safitri, 2014).

### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dimediasi oleh Komitmen Organisasi***

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.228 dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,818) >  $t_{tabel}$  (1,999). Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima. Pada Tabel yang sama variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,163 dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,474) >  $t_{tabel}$  (1,999) Hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor berpengaruh.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dimediasi oleh Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.226 dengan nilai  $t_{hitung}$  (0,281) <  $t_{tabel}$  (1,999). (significance level= 5%). Hal ini menyebabkan  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak. Setelah dilakukan penelitian terdapat hal yang menarik. Dari hasil penelitian ini adalah bahwa seorang auditor yang berkomitmen terhadap organisasinya tidak mempengaruhi kinerjanya. Hal ini terbukti bahwa komitmen organisasi tidak bisa di jadikan sebagai variabel interveving dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Meskipun auditor tersebut mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, tetapi jika pimpinan dalam organisasi tidak mempunyai pengaruh dominan maka tidak akan mempengaruhi kinerja auditor.

### ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi***

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.284 dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,537) >  $t_{tabel}$  (1,999) dengan (significance level= 5%). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen



organisasi, sehingga hipotesis kedelapan (H8) **diterima**. Menurut Robbins dan Coulter (2012:80) budaya organisasi sebuah prinsip, nilai dan tradisi yang diterapkan oleh para anggota organisasi dalam melaksanakan kerja dan tindakan dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi sebagai hasil kesepakatan bersama akan menjadikan anggota organisasi tersebut mempunyai rasa tanggungjawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting budaya organisasi tersebut.

### ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor***

Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Auditor menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,189 dengan nilai  $t_{hitung} (2,211) > t_{tabel} (1,999)$  dengan (significance level= 5%). Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_9$  diterima. Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat (Herman, 2014).

### ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor dimediasi oleh Komitmen Organisasi***

Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.284 dengan nilai  $t_{hitung} (3,537) > t_{tabel} (1,999)$ . Pada Tabel yang sama menunjukkan variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Auditor menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,189 dengan nilai  $t_{hitung} (2,211) > t_{tabel} (1,999)$ . Hal ini menunjukkan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor berpengaruh. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0.037 dengan nilai  $t_{hitung} (2,140) > t_{tabel} (1,999)$  dengan (significance level= 5%). Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_{10}$  diterima.

Budaya organisasi adalah kebiasaan, nilai-nilai serta keyakinan yang dilakukan oleh seluruh perangkat yang tergabung dalam organisasi tersebut, secara sederhana jika budaya organisasi ini dilakukan dan diterapkan dengan baik maka akan menunjukkan komitmen dalam organisasi tersebut. Jika seluruh perangkat organisasi berkomitmen dalam menjalani



organisasinya maka secara tidak langsung bisa meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian sesuai dengan yang dikemukakan oleh Herman (2014) Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Budaya dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Independensi, gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor yang ada pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Pekanbaru, Medan, dan Padang. Dalam hal ini, Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *PLS* versi 3.0. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: a) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, b) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, c) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Komitmen organisasi tidak dapat dijadikan mediasi dari pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor, d) Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, e) Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, f) Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. g) Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat dijadikan variabel mediasi dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, h) Hasil pengujian hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, i) Hasil pengujian hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor j) Hasil pengujian hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dijadikan variabel mediasi dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki antara lain, sebagai berikut: a) Metode penyebaran kuesioner langsung ke tempat tujuan penelitian memiliki kelemahan yaitu terdapat beberapa responden pada suatu KAP yang tidak dapat mengembalikan hasil kuesioner penelitian, b) wilayah objek penelitian yang terbatas, c) Penelitian ini hanya menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi, sehingga kemungkinan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan Independensi, gaya kepemimpinan, dan



budaya Organisasi terhadap kinerja auditor.

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu: a) penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak populasi di luar Wilayah kota medan, pekanbaru dan padang agar data yang didapatkan lebih banyak, b) Penelitian dapat dilakukan pada saat auditor sedang tidak banyak melakukan tugas audit agar mendapatkan lebih banyak sampel untuk penelitian, c) Penelitian akan lebih baik apabila tidak hanya menggunakan kuesioner saja tetapi dilengkapi dengan teknik wawancara atau metode lain agar bisa mendapatkan data yang valid sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya, d) serta menambah variabel independen lainnya seperti pengalaman auditor, motivasi kerja dan lain-lainya.

## REFERENSI

- Andini, N., Sihombing, T. S., & Br Tarigan, E. (2019). Spengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus di BPKP Perwakilan Sumatera Utara). *JUARA: Jurnal Ilmu Sosial*.
- Adnyasuari, A. A. P. & Budiarta, I. K. (2018). Kompleksitas Tugas dan TBP Sebagai Semoderasi Pengaruh Independensi dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 23(3): 1900-1931.
- Agoes, S. (2016). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan publik*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. Penelitian Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi Universitas Kristen Maranatha*. 23(3): 40-69.
- Amandani, N. M. R. & Wirakusuma, M. G. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Profesi Pada Kinerja Auditor. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 19 (2): 916-942.
- Effendi, B. (2019). Role Conflict, Role Ambiguity, Independensi dan Kinerja Auditor Studi pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. *Statera Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Ghozali, I (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herman. (2014). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10 (2): 30-42.
- Istiarini, I (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus pada Auditor BPKP Jateng). *Jurnal Islamadina*.



- Malik, M. C. & Nasaruddin, F. (2018). Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Paradok Jurnal Ilmu Ekonomi*. 1(1), 2622-6383.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyadi. (2014). *Auditing Buku 1 Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, L. (2017). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo). *Profita Jurnal Kajian Ilmu Akuntansi*.
- Prabayanthi, P. A. & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 22 (2): 1059-1084.
- Putri, K. M. D. & Suputra, I. G. D. D. (2013). Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 4 (1): 39-53.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Rusmita, I. D. A. Y. & Badera, I. D. N. (2018). Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Locus of Control Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 23(3): 1708-1723.
- Safitri, D. (2014). Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 11(2): 335-391.
- Sapariyah, R. A. (2011). Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. 19 (16), 23-30.
- Soekanto, S. (2009). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: PT Alfabet.
- Usmany, T.P., Hamid, D., & Utami, H.N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 37 (2): 38-44.
- Wardiah, M.L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Widhi, S.N. & Erma, S. (2015). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitemn Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 19 (1): 64-79.

